

--

Vorblatt

Ziele

Ziel 1: Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

Ziel 2: Flexiblere Ausgestaltung des Zugriffs auf das in der Pensionskasse verwaltete Kapital

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahmen:

Maßnahme 1: Übertragung der Abfertigung in eine Lebensversicherung

Maßnahme 2: Schaffung eines Standardproduktes zur Übertragung von Vorsorgeansprüchen (SpÜV) im PKG

Maßnahme 3: Einführung eines Rechtsanspruchs im BMSVG zur Übertragung von Anwartschaften in das SpÜV

Maßnahme 4: Schaffung einer Vorsorge-Veranlagungsgemeinschaft (VVG) im BMSVG und Erhöhung der Liegedauer

Maßnahme 5: Automatische Zusammenführung von beitragsfreien Konten

Maßnahme 6: Überarbeitung des Zugriffs auf den Barabfindungsbetrag

Maßnahme 7: Steuerrechtliche Begleitmaßnahmen im Einkommensteuergesetz

Wesentliche Auswirkungen

Das Vorhaben hat wesentliche Auswirkungen auf folgende Wirkungsdimension(en):

Finanzielle Auswirkungen

Finanzierungshaushalt für die ersten fünf Jahre:

in Tsd. €	2026	2027	2028	2029	2030
Nettofinanzierung Bund	0	-3.337	-3.337	-3.337	-3.337
Nettofinanzierung Länder	0	-1.059	-1.059	-1.059	-1.059
Nettofinanzierung Gemeinden	0	-604	-604	-604	-604
Nettofinanzierung SV-Träger	0	0	0	0	0
Nettofinanzierung Gesamt	0	-5.000	-5.000	-5.000	-5.000

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens

Keine

Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Bundesgesetz, mit dem das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Pensionskassengesetz u.a geändert werden

Einbringende Stelle:	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz		
Titel des Vorhabens:	Bundesgesetz, mit dem das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Pensionskassengesetz, das Betriebspensionsgesetz, das Einkommensteuergesetz, das Landarbeitsgesetz 2021 und das Pensionskassenvorsorgegesetz geändert werden		
Vorhabensart:	Gesetz	Inkrafttreten/ Wirksamwerden:	2027
Erstellungsjahr:	2026	Letzte Aktualisierung:	07.05.2026

Das Vorhaben hat keinen direkten Beitrag zu einem Wirkungsziel.

Problemanalyse

Problemdefinition

Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, die betriebliche Altersvorsorge zu attraktiveren und den Zugang zur betrieblichen Altersvorsorge des Pensionssystems zu verbreitern. So haben derzeit nur rund 25 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich neben ihrem gesetzlichen Abfertigungsanspruch eine Pensionskassenzusage, nämlich dann, wenn ihr Arbeitgeber einen Vertrag mit einer Pensionskasse geschlossen hat. Diese Beschäftigten können ihre gesetzliche Abfertigung in ihre Pensionskasse einzahlen und diese ab Pensionsantritt in eine lebenslange Rente umwandeln. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Pensionskassenzusage haben diese Möglichkeit bislang nicht. Dies soll nun reformiert werden. Mit der vorliegenden Novelle des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG), des Pensionskassengesetzes (PKG), des Betriebspensionsgesetzes (BPG), des Einkommensteuergesetzes (EStG), des Landarbeitsgesetzes 2021 sowie des Pensionskassenvorsorgegesetzes (PKVG) sollen diverse Änderungen vorgenommen werden, die der Umsetzung der im Ministerratsvortrag „Beschäftigung und soziale Absicherung im Alter“ im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge vorgeschlagenen Maßnahmen dienen.

Nullszenario und allfällige Alternativen

Beibehaltung der derzeit geltenden Rechtslage.

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2031

Einholung von Informationen bei den Sozialpartnern, bei den Sozialversicherungsträgern und beim Dachverband sowie beim Fachverband der Pensions- und Betrieblichen Vorsorgekassen über die Auswirkungen der Novelle in der arbeitsrechtlichen Praxis.

Ziele

Ziel 1: Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

Beschreibung des Ziels:

Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, die betriebliche Altersvorsorge zu attraktiveren und den Zugang zur betrieblichen Altersvorsorge zu verbreitern. So haben derzeit nur rund 25 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich neben ihrem gesetzlichen Abfertigungsanspruch eine Pensionskassenzusage, nämlich dann, wenn ihr Arbeitgeber einen Vertrag mit einer Pensionskasse geschlossen hat. Diese Beschäftigten können ihre gesetzliche Abfertigung in ihre Pensionskasse einzahlen und diese ab Pensionsantritt in eine lebenslange Rente umwandeln. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Pensionskassenzusage haben diese Möglichkeit bislang nicht. Dies soll nun mit den vorgeschlagenen Maßnahmen reformiert werden.

Umsetzung durch:

Maßnahme 1: Übertragung der Abfertigung in eine Lebensversicherung

Maßnahme 2: Schaffung eines Standardproduktes zur Übertragung von Vorsorgeansprüchen (SpÜV) im PKG

Maßnahme 3: Einführung eines Rechtsanspruchs im BMSVG zur Übertragung von Anwartschaften in das SpÜV

Maßnahme 4: Schaffung einer Vorsorge-Veranlagungsgemeinschaft (VVG) im BMSVG und Erhöhung der Liegedauer

Maßnahme 5: Automatische Zusammenführung von beitragsfreien Konten

Maßnahme 7: Steuerrechtliche Begleitmaßnahmen im Einkommensteuergesetz

Wie sieht Erfolg aus:

Indikator 1 [Kennzahl]: Anlageertrag der betrieblichen Vorsorgekassen im langjährigen Schnitt

Ausgangszustand 2025: 2,3 %

Zielzustand 2031: 3,0 %

Fachverband der Pensions- und Vorsorgekassen

Ziel 2: Flexiblere Ausgestaltung des Zugriffs auf das in der Pensionskasse verwaltete Kapital

Beschreibung des Ziels:

Durch Maßnahmen im PKG und BPG betreffend die Berechnung der Barabfindungsgrenze soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein flexiblerer Zugriff auf das in der Pensionskasse verwaltete Kapital ermöglicht werden und um Kleinstpensionen zu verhindern.

Umsetzung durch:

Maßnahme 6: Überarbeitung des Zugriffs auf den Barabfindungsbetrag

Wie sieht Erfolg aus:

Indikator 1 [Meilenstein]: Durch die vorgeschlagenen Maßnahme steigt im Vergleich zum Stand 31.12.2026 die Zahl der Arbeitnehmer, die auf den Barabfindungsbetrag zugreifen.

Ausgangszustand: 2026-04-23

Derzeit besteht die Möglichkeit zur Entnahme des Barabfindungsbetrages, wenn dieser den Abfindungsgrenzbetrag nicht übersteigt.

Zielzustand: 2031-01-01

Die Zahl der Entnahmen des Barabfindungsbetrages hat zugenommen, da der für 2026 geltende Barabfindungsbetrag (16.300 €) deutlich erhöht wurde und der erhöhte Wert der laufenden Wertanpassung nach § 1 Abs. 2a PKG unterliegt und zudem die vom Anwartschaftsberechtigten freiwillig geleisteten Beiträge bei der Berechnung des Barabfindungsbetrages unberücksichtigt bleiben.

Maßnahmen

Maßnahme 1: Übertragung der Abfertigung in eine Lebensversicherung

Beschreibung der Maßnahme:

Vorgeschlagen wird zur Erhöhung der Durchlässigkeit, dass die Abfertigung im Fall einer verfügbarsbegründenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Einmalbetrag in eine vom Arbeitnehmer vor diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossene Lebensversicherung übertragen werden kann.

Umsetzung von:

Ziel 1: Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

Maßnahme 2: Schaffung eines Standardproduktes zur Übertragung von Vorsorgeansprüchen (SpÜV) im PKG

Beschreibung der Maßnahme:

Derzeit haben nur rund 25 vH aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich eine betriebliche Altersvorsorge; es handelt sich um eine freiwillige Leistung der Arbeitgeber, bei deren Abschluss der Betriebsrat mitwirkt. Verpflichtend ist hingegen die Abfertigung Neu, für die alle Arbeitgeber für ihre Beschäftigten Beiträge leisten müssen. Die Übertragung der Abfertigung Neu in eine Einrichtung der betrieblichen Altersvorsorge ist bereits möglich – jedoch, abgesehen vom Fall der Überweisung als Einmalprämie für eine bereits nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung, nur, wenn der Arbeitgeber auch eine betriebliche Altersvorsorge über eine Pensionskasse (PK) oder betriebliche Kollektivversicherung (bKV) abgeschlossen hat. Grund dafür ist, dass es sich bei der betrieblichen Altersvorsorge um ein „kollektives“ Produkt handelt: der Abschluss einer Pensionskassenvereinbarung zwischen Arbeitgeber und PK/bKV findet zwischen zwei „starken“ Verhandlungspartnern statt, die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerseite wird durch den Betriebsrat, der der Vereinbarung zustimmen muss, gewährleistet.

Das nach § 12b PKG anzubietende Standardprodukt zur Übertragung von Vorsorgeansprüchen (SpÜV) soll nun auch jenen eine Übertragung der Abfertigung Neu in eine PK ermöglichen, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der keine betriebliche Altersvorsorge für die Belegschaft abgeschlossen hat. Die Standardisierung des Produkts auf Ebene des Gesetzes sowie durch eine Verordnung der FMA soll jene Richtigkeitsgewähr substituieren, die ansonsten auf betrieblicher Ebene gewährleistet wird. PK sollen (ab 1.1.2028) verpflichtet werden, ein Standardprodukt anzubieten, das die gesetzlichen Bedingungen erfüllt. Die Versorgung von Hinterbliebenen soll in Anlehnung an § 266 ASVG geregelt sein und darf höchstens 100 vH der Leistung oder fiktiven Leistung betragen. Sollte eine PK kein SpÜV einrichten wollen, kann es auch eine Kooperationsvereinbarung mit einer anderen PK abschließen.

Umsetzung von:

Ziel 1: Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

Maßnahme 3: Einführung eines Rechtsanspruchs im BMSVG zur Übertragung von Anwartschaften in das SpÜV

Beschreibung der Maßnahme:

Der Ministerratsvortrag 35/28 über Beschäftigung und soziale Absicherung im Alter vom 17. Dezember 2025 fordert die „Übertragungsmöglichkeit der Anwartschaften über ein gesetzliches Recht“ einzuführen. Dieses Vorhaben soll mit dem vorgeschlagenen § 17 Abs. 4 BMSVG umgesetzt werden. Diese Bestimmung sieht einen Rechtsanspruch des Anwartschaftsberechtigten zur Übertragung der Abfertigungsanwartschaft (zur Gänze oder teilweise) in das gemäß § 12b PKG neu geschaffene SpÜV (siehe Maßnahme 1) vor. Diese Übertragungsmöglichkeit soll ab 1.1.2028 bestehen.

Umsetzung von:

Ziel 1: Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

Maßnahme 4: Schaffung einer Vorsorge-Veranlagungsgemeinschaft (VVG) im BMSVG und Erhöhung der Liegedauer

Beschreibung der Maßnahme:

Die vorgeschlagene Bestimmung des § 33a BMSVG ordnet an, dass jede BV-Kasse – neben der Abfertigungs-Veranlagungsgemeinschaft (AVG) – ab 1.1.2027 für die Veranlagung der Abfertigungsbeiträge eine Vorsorge-Veranlagungsgemeinschaft (VVG) einzurichten hat. Die Verfügung über die in dieser VVG verwalteten Abfertigungsanwartschaften ist gesetzlich beschränkt. Im Wesentlichen kann der Anwartschaftsberechtigte eine

Verfügung über die in der VVG verwalteten Abfertigungsanwartschaften nur treffen bei Antritt einer gesetzlichen Eigenpension oder dann, wenn er zumindest fünf Jahre nicht dem BMSVG (1. Teil, 4. und 5. Teil) unterliegt. Eine vorzeitige Auszahlung der in der VVG verwalteten Abfertigungsanwartschaften während der Erwerbsphase ist nur in den in § 33a Abs. 1 Z 4 gesetzlich definierten Härtefällen möglich. Durch die infolge der beschränkten Verfügungsmöglichkeiten erzielte längere Liegedauer der Abfertigungsbeiträge sollen höhere Renditen erzielt werden.

Umsetzung von:

Ziel 1: Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

Maßnahme 5: Automatische Zusammenführung von beitragsfreien Konten

Beschreibung der Maßnahme:

Im Sinne einer Entlastung der BV-Kassen und einer Erhöhung des durch eine BV-Kasse zu veranlagenden Kapitals sieht der vorgeschlagene § 17 Abs. 2b BMSVG (unter Beibehaltung des Erfordernisses der Beitragsfreistellung für mindestens drei Jahre) die automatische Zusammenführung von bei einer oder mehreren BV-Kassen frei gestellten Konten aus bereits beendeten Arbeitsverhältnissen mit dem aktiven Konto beim aktuellen Arbeitgeber vor. Die BV-Kasse hat zu diesem Zweck die Möglichkeit, auf die durch die Sozialversicherungsträger nach § 27 Abs. 4 und 5 BMSVG bereitzustellenden Daten online zuzugreifen und sich dann – auf Grundlage dieser Daten – mit jenen BV-Kassen in Verbindung zu setzen, bei denen beitragsfreie Konten eines Arbeitnehmers geführt werden und die Übertragung der inaktiven Abfertigungsanwartschaft(en) auf das aktive Konto zu veranlassen. Hat der Arbeitnehmer mehrere aktive Konten, sind die beitragsfreien Konten auf jenes Konto zusammenzuführen, bei der laufend die höheren Beiträge geleistet werden. Die Zusammenführung der Konten erfolgt jeweils zum 31. Dezember des Jahres, in dem die Voraussetzungen für die Kontozusammenführung erfüllt sind. Um die Zusammenführung der Konten mit Ende des jeweiligen Geschäftsjahres sicherzustellen, haben die BV-Kassen laufend zu überprüfen, ob die Voraussetzung für eine Überführung der beitragsfreien Konten (Verstreichen der Wartezeit von drei Jahren beitragsfrei gestellt) vorliegen. Veranlagungsergebnisse, die sich nach dem 31. Dezember aus den beitragsfrei gestellten Konten ergeben, sind binnen drei Monaten nach dem 31. Dezember an die BV-Kasse zu überweisen, bei der die Konten zusammengeführt worden sind. Die Möglichkeit der Kontozusammenführung soll auch im Bereich der neu geschaffenen VVG (siehe Maßnahme 4) gelten, jedoch soll einerseits nur eine Zusammenführung von bei anderen BV-Kassen in einer VVG beitragsfrei geführten Konten mit einem aktiven Konto, welches in einer VVG geführt wird, zulässig sein. Zudem soll die Zusammenführung einer beitragsfrei gestellten VVG mit der aktiven VVG nur auf Antrag des Arbeitnehmers erfolgen.

Umsetzung von:

Ziel 1: Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

Maßnahme 6: Überarbeitung des Zugriffs auf den Barabfindungsbetrag

Beschreibung der Maßnahme:

Der sich aus § 1 Abs. 2 Z 1 und Abs. 2a PKG ergebende Abfindungsgrenzbetrag wird einerseits betragsmäßig auf 20.000 EUR angehoben und andererseits wird gesetzlich klargestellt, dass sich dieser Betrag aus den durch den Arbeitgeber geleisteten Pensionskassenbeiträgen ergibt; freiwillig geleistete Eigenbeiträge des Anwartschaftsberechtigten haben unberücksichtigt zu bleiben. In § 5 Abs. 4 BPG wird klargestellt, dass für Zwecke der Abfindungsoption bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Eintritt des Leistungsfalls wie bisher auf 100vH und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Erwerbsphase (vor Eintritt des Leistungsfalls) künftig auf 50vH des sich aus § 1 Abs. 2 und 2a PKG jeweils ergebenden Betrages abgestellt werden soll. Der Anwartschaftsberechtigte kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Abfindung freiwillig geleisteter Eigenbeiträge auch verlangen, wenn unter Einrechnung der Eigenbeiträge der sich aus § 1 Abs. 2 und 2a PKG jeweils ergebende Betrag überschritten wird.

Umsetzung von:

Ziel 2: Flexiblere Ausgestaltung des Zugriffs auf das in der Pensionskasse verwaltete Kapital

Maßnahme 7: Steuerrechtliche Begleitmaßnahmen im Einkommensteuergesetz

Beschreibung der Maßnahme:

Um den Zugang zur betrieblichen Altersvorsorge auszubauen, sollen die Übertragungsmöglichkeiten für gesetzliche Abfertigungen in eine Pensionskasse erweitert werden (siehe Maßnahme 2). Dadurch soll die

betriebliche Altersvorsorge attraktiviert und die Möglichkeit geschaffen werden, eine lebenslange steuerfreie Zusatzpension zu erhalten.

Bisher waren nur prämiengünstigte Eigenbeiträge (nach § 108a und § 108g EStG) des Arbeitnehmers steuerfrei gestellt, nicht prämiengünstigte Eigenbeiträge waren im Ausmaß von 25 Prozent zu versteuern. Durch die Änderung wird sichergestellt, dass künftig für sämtliche Eigenbeiträge eine steuerfreie Übertragung möglich ist, unabhängig vom Vorliegen einer Prämiengünstigung. Die steuerfreie Übertragungsmöglichkeit soll auch für Eigenbeiträge von wesentlich Beteiligten im Sinne des § 22 Z 2 EStG und von natürlichen Personen, die Beträge als Arbeitgeber für sich selbst einzahlen, gelten.

Umsetzung von:

Ziel 1: Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

Abschätzung der Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte

Ergebnishaushalt – Gesamt für die ersten fünf Jahre (in Tsd. €)

Angaben über die ersten 5 Jahre hinausgehend finden sich im Anhang.

in Tsd. €	Summe	2026	2027	2028	2029	2030
Erträge	-20.000	0	-5.000	-5.000	-5.000	-5.000
davon Bund	-13.348	0	-3.337	-3.337	-3.337	-3.337
davon Länder	-4.236	0	-1.059	-1.059	-1.059	-1.059
davon Gemeinden	-2.416	0	-604	-604	-604	-604
davon SV-Träger	0	0	0	0	0	0
Aufwendungen	0	0	0	0	0	0
davon Bund	0	0	0	0	0	0
davon Länder	0	0	0	0	0	0
davon Gemeinden	0	0	0	0	0	0
davon SV-Träger	0	0	0	0	0	0
Nettoergebnis	-20.000	0	-5.000	-5.000	-5.000	-5.000
davon Bund	-13.348	0	-3.337	-3.337	-3.337	-3.337
davon Länder	-4.236	0	-1.059	-1.059	-1.059	-1.059
davon Gemeinden	-2.416	0	-604	-604	-604	-604
davon SV-Träger	0	0	0	0	0	0

Finanzierungshaushalt – Gesamt für die ersten fünf Jahre (in Tsd. €)

Angaben über die ersten 5 Jahre hinausgehend finden sich im Anhang.

in Tsd. €	Summe	2026	2027	2028	2029	2030
Einzahlungen	-20.000	0	-5.000	-5.000	-5.000	-5.000
davon Bund	-13.348	0	-3.337	-3.337	-3.337	-3.337
davon Länder	-4.236	0	-1.059	-1.059	-1.059	-1.059
davon Gemeinden	-2.416	0	-604	-604	-604	-604
davon SV-Träger	0	0	0	0	0	0
Auszahlungen	0	0	0	0	0	0
davon Bund	0	0	0	0	0	0
davon Länder	0	0	0	0	0	0
davon Gemeinden	0	0	0	0	0	0
davon SV-Träger	0	0	0	0	0	0
Nettofinanzierung	-20.000	0	-5.000	-5.000	-5.000	-5.000
davon Bund	-13.348	0	-3.337	-3.337	-3.337	-3.337
davon Länder	-4.236	0	-1.059	-1.059	-1.059	-1.059
davon Gemeinden	-2.416	0	-604	-604	-604	-604
davon SV-Träger	0	0	0	0	0	0

Mit dem gegenständlichen Gesetzesvorhaben entstehen im WFA-Betrachtungszeitraum finanzielle Mindereinnahmen iHv rund 20 Mio EUR.

Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

Verteilung des erwarteten Steueraufkommens sowie der direkten und indirekten Be- und Entlastung auf Frauen und Männer

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen aufgrund öffentlicher Einnahmen

Erläuterung:

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Verteilung des Steueraufkommens zwischen Männern und Frauen.

Anhang**Erträge aus der operativen Verwaltungstätigkeit und Transfers**

Körperschaft (Angaben in Tsd. €)	2026	2027	2028	2029	2030
Bund		-3.337	-3.337	-3.337	-3.337
Länder		-1.059	-1.059	-1.059	-1.059
Gemeinden		-604	-604	-604	-604
Sozialversicherungsträger					
GESAMTSUMME		-5.000	-5.000	-5.000	-5.000

in €		2026		2027		2028		2029		2030	
Bezeichnung	Körperschaft	Menge	Ertrag	Menge	Ertrag	Menge	Ertrag	Menge	Ertrag	Menge	Ertrag
Steuerliche Maßnahme betriebliche Altersvorsorge	Bund			1	-3.337.100,00	1	-3.337.100,00	1	-3.337.100,00	1	-3.337.100,00
Steuerliche	Länder			1	-1.058.850,00	1	-1.058.850,00	1	-1.058.850,00	1	-1.058.850,00

Maßnahme betriebliche Altersvorsorge					
Steuerliche Maßnahme betriebliche Altersvorsorge	Gemeinden	1	-604.050,00	1	-604.050,00
				1	-604.050,00
				1	-604.050,00

Durch die steuerlichen Anpassungen entstehen ab 2027 budgetäre Mindereinnahmen iHv rund 5 Mio EUR pro Jahr.

Verteilung der Erträge und Aufwendungen zwischen den Gebietskörperschaften:

ESt (alle Einhebungsformen) und KöST: Bund: 66,742 %, Länder: 21,177 %, Gemeinden: 12,081 %

Angaben zur Wesentlichkeit

Nach Einschätzung der einbringenden Stelle sind folgende Wirkungsdimensionen vom gegenständlichen Vorhaben nicht wesentlich betroffen im Sinne der Anlage 1 der WFA-Grundsatz-Verordnung.

Wirkungsdimension	Subdimension der Wirkungsdimension	Wesentlichkeitskriterium
Gleichstellung von Frauen und Männern	Öffentliche Einnahmen	<ul style="list-style-type: none">- Direkte und indirekte Steuern (zB Einkommensteuer, Umsatzsteuer, Verbrauchssteuern) von natürlichen Personen: über 1 Mio. € pro Jahr- Direkte Steuern von Unternehmen/juristischen Personen (zB Körperschaftsteuer, Gebühren für Unternehmen): über 5 Mio. € pro Jahr und ein Geschlecht ist unterrepräsentiert: unter 30% bei den Beschäftigten bzw. 25% bei den Leitungspositionen oder unter 30% bei den Nutzerinnen/Nutzern/Begünstigten

Dokumentinformationen

Vorlagenversion: V2.028

Schema: BMF-S-WFA-v.1.22

Fachversion: 1

Deploy: 2.15.12.RELEASE

Datum und Uhrzeit: 08.05.2026 15:18:42

WFA Version: 0.0

OID: 5727

A0|B0|D0|G0